

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MADIUN

Yesi Amborowati

Prodi. Pend. Akuntansi, FPIPS, IKIP PGRI MADIUN

Yamborowati@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to analyze and prove the existence of autocratic leadership style influence and democratic leadership styles either jointly or independently on employee job satisfaction in the Regional Water Company (PDAM) Madiun. The samples in accordance with the requirements of this study, so it is taken as 109 employees of the respondent population of 150 employees in the Regional Water Company (PDAM) City of Madison, by using *probability sampling* technique, the method chosen is a *random sampling*. In analyzing the data using SPSS for windows version 16.0. The results of the analysis of the data showed that: autocratic leadership style persial influence on employee job satisfaction, while the democratic leadership style persial influence on employee job satisfaction. Leadership style autocratic and democratic leadership styles simultaneously influence on employee job satisfaction.

Keywords : autocratic leadership style, Democratic Leadership Style, Employee Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan membuktikan ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis baik secara bersama-sama maupun secara mandiri terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun. Penentuan sampel sesuai dengan kebutuhan dari penelitian ini, sehingga di ambil 109 karyawan sebagai responden dari 150 populasi karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun, dengan menggunakan teknik *probability sampling*, metode yang dipilih adalah *sampel random sampling*. Dalam menganalisis data menggunakan bantuan program *SPSS For Windows versi 16.0*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara persial terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otokratik, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kepuasan Kerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam perjalanan sejarah manusia, setiap manusia sebagai individu perlu mewujudkan kehidupannya sebagai usaha merealisasikan dirinya untuk menemukan dan mengembangkan jati dirinya masing-masing. Untuk itu bagi setiap individu diperlukan berbagai bantuan atau kerja sama dari individu lain. Dalam keadaan seperti itu, manusia berusaha mengatur kebersamaannya baik dalam bentuk kelompok kecil maupun besar. Sehingga untuk mengendalikan suatu kelompok sangat diperlukan seorang yang menjadi pemimpin.

Kepemimpinan merupakan setiap tindakan seorang kelompok untuk memberikan arah kepada kelompok disetiap perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kepemimpinannya seorang pemimpin memegang peranan penting sehingga dapat mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Peranan pemimpin dalam setiap perusahaan sekecil apapun kepemimpinannya mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Seorang manajer juga harus memiliki kemampuan mengerakkan karyawan dan merancang taktik dan strategi yang bagus serta mampu melakukan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Keberhasilan kepemimpinan manajer dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang untuk mencoba mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan terwujud melalui interaksi antara manajer dengan para karyawannya.

Dengan mengklasifikasikan berbagai perilaku dalam gaya kepemimpinan itu, akan diperoleh beberapa gaya kepemimpinan. Perwujudan setiap gaya kepemimpinan secara nyata tidak dapat lepas dari pengaruh kondisi yang selalu berubah-ubah atau yang bersifat sesaat. Kondisi yang berubah-ubah dan yang berbeda itu menjadikan tipe atau gaya kepemimpinan yang bervariasi.

Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang manajer harus dapat memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat membantu pencapaian visi dan misi yang telah diterapkan. Dengan demikian penerapan setiap gaya kepemimpinan sangat tergantung pada kemampuan manajer dalam menganalisa dan memanfaatkan kondisi yang dapat berubah-ubah itu. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Pada PDAM Kota Madiun sebagai lembaga yang berorientasi bisnis sekaligus sosial dalam menghadapi persaingan tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam perusahaan tersebut. kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam hidup suatu perusahaan. manajer merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, mengerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu manajer suatu perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan manajer sangat berperan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan

mampu menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

PDAM Kota Madiun adalah merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan air bersih, suatu aspek yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan adalah kepuasan kerja karyawan, dengan demikian tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya seorang karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya. Ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan kerja maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen dalam hal ini masyarakat tidak memuaskan. Inilah peran pemimpin pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun”

II. TELAHAH LITERATUR

1. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hani Handoko (2012: 193) “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.”

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (dalam Edy Sutrisno, 2009: 77-78) yaitu :

- 1) Kepuasan Untuk Maju
- 2) Kemajuan Kerja
- 3) Gaji
- 4) Pengawasan
- 5) Faktor Intrinsik Dari Pekerjaan
- 6) Kondisi Kerja
- 7) Aspek Sosial Dalam Pekerjaan
- 8) Komunikasi
- 9) Fasilitas

2. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Malayu Hasibuan (2009: 170) “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam organisasi maupun perusahaan dimana organisasi tersebut tersusun atas dasar pembagian fungsi-fungsi yang berbeda yang harus dilaksanakan. Adanya perbedaan peranan atau tugas bagi tiap individu dalam organisasi merupakan penentu adanya

kepemimpinan. Dengan adanya kepemimpinan diperlukan syarat-syarat kepemimpinan untuk membentuk suatu kepemimpinan yang baik. Sehingga adanya berbagai peranan dan tugas mengakibatkan perlunya pengaturan dan koordinasi yang dilakukan oleh pemimpin.

Pemimpin atau leader memiliki berbagai pengertian. Oleh karena itu, pemimpin merupakan sebagai orang yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang menjadi harapan dan tujuan sang pemimpin.

Menurut Malayu Hasibuan (2009: 169) “pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Suwatno & Donni Juni Priansa (2011: 140) “Gaya kepemimpinan, yaitu berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut”. Gaya kepemimpinan cenderung diekspresikan dalam dua gaya kepemimpinan, yaitu: gaya berorientasi kepada tugas dan gaya berorientasi kepada karyawan.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75-77) bertolak dari perilaku pemimpin dalam sekelompok manusia organisasional, kita dapat mengelompokkan kepemimpinan seseorang dalam tipe-tipe tertentu yang masing-masing memiliki ciri-ciri tersendiri. Adapun tipe-tipe kepemimpinan tersebut adalah seperti tersebut dibawah ini:

1) Pemimpin otokratik

Pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain adalah:

- a) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- b) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- c) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- d) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawaran saja.
- e) Memiliki kepercayaan rendah terhadap bawahan dan walaupun percaya diberikan, di dalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- f) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- g) Korektif dilakukan secara penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

2) Pemimpin demokratis

Ciri-ciri kepemimpinan demokratis antara lain adalah:

- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- b) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana, dan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- c) Disiplin, akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- d) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- e) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

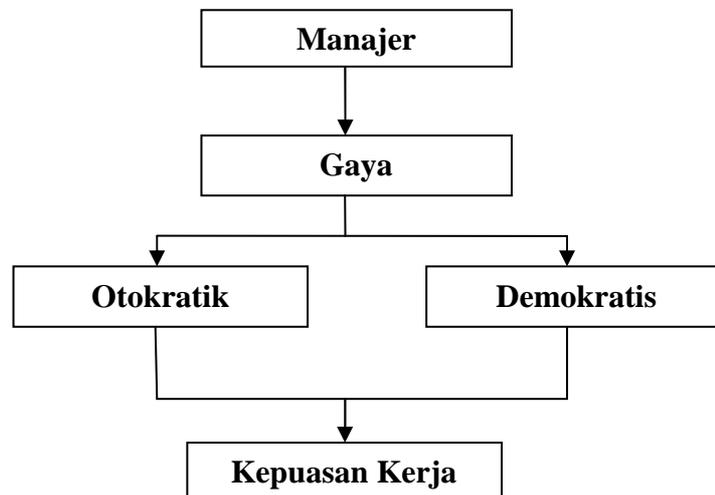
3) Pemimpin permisif

Ciri-ciri pemimpin yang permisif antara lain adalah:

- a) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- b) Mengiyakan semua saran.
- c) Lambat dalam membuat keputusan.
- d) Banyak mengambil muka kepada bawahan.
- e) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

III. KERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun. Variabel independen yang diuji dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis. Berikut gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini.



IV. HIPOTESIS

1. Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun.
3. Gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun.

V. METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Madiun. Menurut Sugiyono (2010:118) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penentuan sampel di penelitian ini menggunakan teknik Solvin. Menurut Syofian Siregar (2011: 149) cara menghitung sample menggunakan teknik Solvin:

Rumus
$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana :

- n : Sampel
N : Jumlah populasi
e : perkiraan tingkat kesalahan

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150(0.05)^2}$$

$$n = 109,09 \text{ dibulatkan } 109$$

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dimana penentuan ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode yang dipilih adalah *sampel random sampling*.

Menurut Sugiyono (2010: 120) "*sampel random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi".

VI. ANALISIS DATA

Analisis data menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) for windows versi 16.0, dengan tahap-tahap sebagai berikut:

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Instrument

Sugiyono (2010: 173) "Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur." Variabel dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Variabel dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Imam Ghazali, 2005: 45).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010: 221) mengemukakan bahwa: "reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik". Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Menurut Nunnally (dalam Imam Ghazali, 2005: 42) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Dwi Priyatno (2013: 34) "uji normalitas digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak". Normalitas merupakan suatu distribusi yang menunjukkan sebaran data yang seimbang sebagian besar data berada pada nilai di tengah. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik

atau dengan melihat histogram dari residualnya Imam Ghozali (2005: 112)

2. *Uji Multikolonieritas*

Menurut Dwi Priyatno (2013: 56) “multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen dalam model regresi”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikoloniaritas adalah dengan melihat nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoloniaritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF varian inflating factor ≥ 10 . (Imam Ghozali, 2005: 92).

3. *Uji Heteroskedastisitas*

Menurut Dwi Priyatno (2013: 62) “heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi”. Menurut Imam Ghozali (2005: 110) bahwa cara untuk mendeteksi yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

c. **Analisis Linier Berganda**

Persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut Lukas Setia Atmaja (dalam Djoko purwito, 2011: 109):

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y'	= Kepuasan Kerja Karyawan
A	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi
X ₁	= Gaya Kepemimpinan Otokratik
X ₂	= Gaya Kepemimpinan Demokratis

d. **Pengujian Hipotesis**

1. *Koefisien Determinasi (R²)*

Imam Ghozali (2005: 83) berpendapat bahwa: “koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

2. *Uji Signifikansi Parsial (t-test)*

Menurut Imam Ghozali (2005: 84) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

3. *Uji Signifikansi Simultan (F test)*

Menurut Imam Ghozali (2005: 84) “uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”.

VII. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan software statistik yaitu *SPSS 16.0*. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan terhadap 109 responden. Dengan pengambilan keputusan berdasarkan valid apabila $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$. Adapun hasil pengolahan data terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya
Kepemimpinan Otokratik

Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Pernyataan 1	0,830	0,2458	Valid
Pernyataan 2	0,838	0,2458	Valid
Pernyataan 3	0,681	0,2458	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Gaya
Kepemimpinan Demokratis

Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Pernyataan 1	0,866	0,2458	Valid
Pernyataan 2	0,847	0,2458	Valid
Pernyataan 3	0,818	0,2458	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Pernyataan 1	0,728	0,2458	Valid
Pernyataan 2	0,649	0,2458	Valid
Pernyataan 3	0,746	0,2458	Valid
Pernyataan 4	0,711	0,2458	Valid
Pernyataan 5	0,660	0,2458	Valid
Pernyataan 6	0,597	0,2458	Valid
Pernyataan 7	0,679	0,2458	Valid
Pernyataan 8	0,338	0,2458	Valid
Pernyataan 9	0,733	0,2458	Valid
Pernyataan 10	0,688	0,2458	Valid
Pernyataan 11	0,590	0,2458	Valid
Pernyataan 12	0,732	0,2458	Valid
Pernyataan 13	0,610	0,2458	Valid
Pernyataan 14	0,336	0,2458	Valid
Pernyataan 15	0,788	0,2458	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 1-3 di atas maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja karyawan memiliki status valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan software statistik yaitu SPSS 16.0. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan terhadap 109 responden. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 dinyatakan reliabel. Adapun hasil pengolahan data terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan Otokratik	0,669	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,797	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0,888	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat terlihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berstatus reliabel.

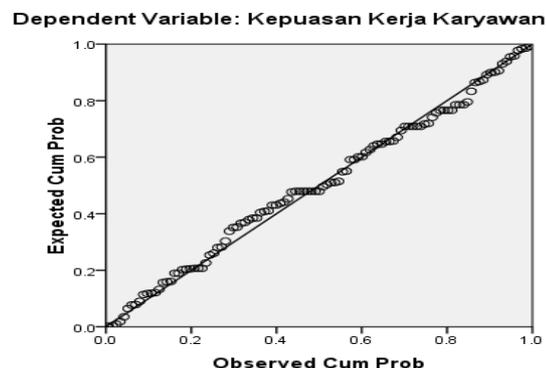
b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16.0. Apabila pada grafik normal plot dapat terlihat jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas begitu pula sebaliknya.

Gambar 1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Jika dilihat berdasarkan grafik 1 di atas, maka dari semua data berdistribusi normal karena semua data menyebar mengikuti garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya.

2. *Uji Multikolonieritas*

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16.0. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat digunakan VIF dan lawannya Tolerance. Nilai *cutoff* yang biasa dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Otokratik	.907	1.103
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.907	1.103

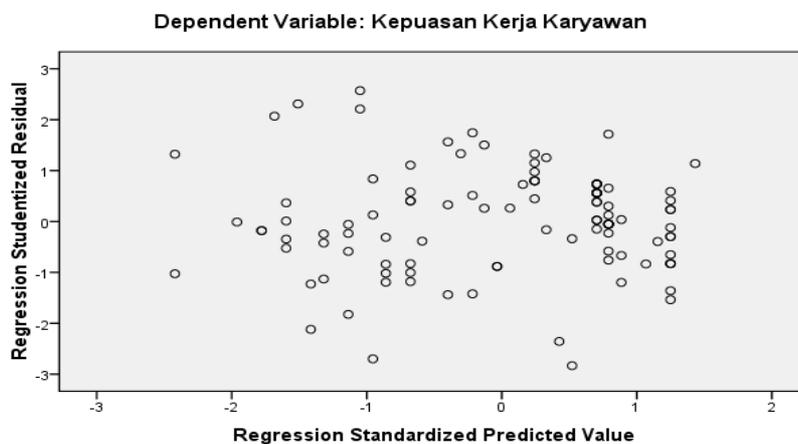
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Jika dilihat berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas. Maka model regresi yang ada layak untuk dipakai.

3. *Uji Heteroskedastisitas*

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16.0. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya.

Gambar 2
 Scatterplot



Dari grafik 2 di atas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga modal regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi minat nasabah.

c. Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian SPSS 16.0, diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.717	4.560		3.885	.000
Gaya Kepemimpinan Otokratik	.943	.327	.218	2.888	.005
Gaya Kepemimpinan Demokratis	2.380	.312	.575	7.630	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y' = 17,717 + 0,943X_1 + 2,380X_2$$

d. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinansi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16.0. diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.444	5.723

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Otokratik

Dari Tabel 7 nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R²*) adalah 0,444 artinya 44,4% semua variabel *independent* dapat menerangkan variabel *dependent* secara terbatas.

2. Uji Signifikansi Parsial (*t*-test)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16.0. diperoleh hasil uji *t* pada tabel 6, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengujian variabel gaya kepemimpinan otokratik

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otokratik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapat nilai t^{hitung} sebesar 2,888 dan t^{tabel} dicari pada $\alpha = 5\%$ “ 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $109-2-1 = 106$. Dengan pengujian ini diperoleh t^{hitung} sebesar 1,98260. Oleh karena itu $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ ($2,888 > 1,98260$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulannya, variabel gaya kepemimpinan otokratik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan untuk X_1 sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, sehingga tingkat gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Pengujian variabel gaya kepemimpinan demokratis

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapat nilai t^{hitung} sebesar 7,630 dan t^{tabel} dicari pada $\alpha = 5\%$ “ 2 = 2,5% (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $109-2-1 = 106$. Dengan pengujian ini diperoleh t^{hitung} sebesar 1,98260. Oleh karena itu $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ ($7,630 > 1,98260$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulannya, variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan untuk X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, sehingga tingkat gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Uji Signifikansi Simultan (F test)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16.0. diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2891.887	2	1445.943	44.141	.000 ^a
Residual	3472.260	106	32.757		
Total	6364.147	108			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis , Gaya Kepemimpinan Otokratik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

H_0 : Gaya kepemimpinan otokratik (X_1) dan gaya kepemimpinan demokratis (X_2) Tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Madiun.

H_a : Gaya kepemimpinan otokratik (X_1) dan gaya kepemimpinan demokratis (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Madiun.

Dari tabel 4.12 di atas nilai $F^{\text{hitung}} 44.141 > F^{\text{tabel}} 3.08$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulannya, variabel gaya kepemimpinan otokratik (X_1) dan gaya kepemimpinan demokratis (X_2), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan untuk variabel independent sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga gaya kepemimpinan otokratik (X_1) dan gaya kepemimpinan demokratis (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

VIII. KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan otokratik pimpinan yang diterapkan terhadap karyawan baik, maka akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dan sebaliknya jika Gaya kepemimpinan otokratik pimpinan yang diterapkan terhadap karyawan kurang baik, maka akan diikuti dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan demokratis pimpinan yang diterapkan terhadap karyawan baik, maka akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dan sebaliknya jika Gaya kepemimpinan demokratis pimpinan yang diterapkan terhadap karyawan kurang baik, maka akan diikuti dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawannya. Peranan gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis didalam menyumbang kepuasan kerja karyawan sangat tinggi karena dengan pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis yang terprogram dengan baik maka akan berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Pimpinan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis sesuai dengan situasi ataupun pada saat pengambilan keputusan. Karena dengan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis sesuai dengan situasi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja sehingga akan memberikan pelayanan yang baik.
2. Sebaiknya pemimpin berkomunikasi dengan bawahan secara terbuka, sehingga pemimpin memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengeluarkan pendapat dan ide-ide, agar lebih banyak informasi yang didapatkan. Hal ini juga dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan diakui keberadaannya.
3. Sebaiknya pemimpin benar-benar menerapkan apa yang telah menjadi keputusannya, sehingga karyawan akan merasa puas dengan semua keputusan pemimpin dan seorang pemimpin tidak hanya menerapkan perilaku kepemimpinannya hanya pada karyawan tertentu saja. Sehingga karyawan tidak menganggap pemimpin membedakan karyawan satu dengan yang lainnya.
4. Perusahaan Daerah air minum Kota Madiun sebaiknya dapat mempertahankan penghargaan-penghargaan yang telah diperoleh dalam hal pelayanan agar dapat tetap dipercaya oleh masyarakat. Hal tersebut dapat dilakukan dengan terus memotivasi semangat kerja karyawan dengan tetap menerapkan gaya kepemimpinan otokratik dan gaya kepemimpinan demokratis yang nantinya akan berdampak positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik lagi guna pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kualitas dan pelayanan bagi pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djoko Purwito. 2011. *Metodologi Penelitian*. Ngawi: LPM. Universitas Soerjo.
- Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Imam Ghozali. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Syofian Siregar. 2011. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.